



EL GRAN SELLO DEL ESTADO DE CALIFORNIA EUREKA

NOTIFICACIÓN OFICIAL

COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL

ORDEN NUMERO 5-2001

QUE REGULA

SALARIOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA

INDUSTRIA PÚBLICA DE EMPLEADOS DOMÉSTICOS

*Efectivo desde el 1ero de Julio de
2003, como se enmienda*

Los artículos 4(A) y 10(C) enmendados y republicados nuevamente por el Departamento de Relaciones Industriales, efectivo desde el 1ero de Enero del 2007 de acuerdo a AB 1835, Capítulo 230, Estatutos de 2006

Esta orden se debe colocar en donde los empleados puedan leerla fácilmente

Por favor publicar mostrando este lado

NOTIFICACIÓN OFICIAL

Efectivo desde el 1ero de Julio del
2003, como se enmienda

Secciones 4(A) y 10(C) enmendadas y publicadas por el Departamento de Relaciones
Industriales, efectivo desde el 1ero de Enero del 2007 de acuerdo a AB 1835, Capítulo 230,
Estatutos del 2006



COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL ORDEN N° 5-2001 QUE REGULA SUELDOS, HORAS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA PÚBLICA DE EMPLEADOS DOMÉSTICOS

TOMESE NOTIFICACION: A los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California: El Departamento de Relaciones Industriales enmienda y vuelve a reimprime el salario mínimo y los créditos por comidas y hospedaje en las Ordenes de la Comisión de Bienestar Industrial como resultado de la legislación promulgada (AB 1835, Cap. 230, Estatutos del 2006, agregando las secciones 1182.12 y 1182.13 al Código Laboral de California). Las enmiendas y la publicación no hacen otros cambios a las Ordenes de la Comisión de Bienestar Industrial (IWC).

1. APLICABILIDAD DE LA ORDEN

Esta orden se aplicará a todas las personas empleadas en la industria pública de empleados domésticos ya sea que se les pague por tiempo, pieza, comisión u otra manera, excepto que:

(A) Excepto como se establece en los Artículos 1, 2, 4, 10 y 20, las provisiones de esta orden no se aplicarán a estudiantes de enfermería en una escuela acreditada por el Consejo de Enfermería Profesional del Estado de California o por El Consejo de Enfermeros Vocacionales y los Examinadores Técnicos Psiquiátricos están exentos de las provisiones de los artículos 2789 o 2884 del Código Comercial y de Profesiones;

(B) Las provisiones de los artículos 3 al 12 no se aplicarán a las personas empleadas en posiciones administrativas, ejecutivas o profesionales. Los siguientes requisitos se aplicarán para determinar si los deberes de un empleado cumplen con la prueba para calificar para una excepción de aquellos artículos:

(1) Excepción ejecutiva. Una persona empleada en una posición ejecutiva significa que un empleado:

(a) Cuyos deberes y responsabilidades incluyen la administración de una empresa en la cual el o ella esta empleado o de un departamento o subdivisión comúnmente reconocido de ella, y

(b) Quien de manera usual y regular dirija el trabajo de dos o más empleados allí; y

(c) Quien tenga la facultad para contratar o despedir a otros empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones sobre la contratación o el despido y sobre el avance y promoción o cualquier otro cambio en la condición de otros empleados tenga una importancia especial; y

(d) Quien de manera usual y regular ejerza la discreción y criterio independiente; y

(e) Quien principalmente trabaja en deberes que satisfacen la prueba de excepción. Las actividades que constituyen trabajo exento y no exento se interpretaran de la misma manera como tales artículos se interpretan en el siguiente reglamento bajo a la Ley de normas Justas de Trabajo en vigencia desde la fecha de esta orden: 29 C.F.R. Artículos 541.102, 541.104-111, y 541.115-116. El trabajo exento incluirá, por ejemplo, todo trabajo que esté directamente y estrechamente relacionado con el trabajo exento y con el trabajo que se ve adecuadamente como un medio para llevar a cabo funciones exentas. El trabajo en realidad desempeñado por el empleado durante el curso de su semana laboral debe, primero y ante todo, ser examinado y la cantidad de tiempo que el empleado pasa en dicho trabajo, junto con las expectativas realistas del empleador y los requisitos realistas del empleo, se deben considerar para determinar si el empleado satisface este requisito.

(f) Dicho empleado debe ganar un salario mensual equivalente a, y no menor a, dos (2) veces el salario mínimo estatal para un empleo de tiempo completo. El empleo de tiempo completo se define en la Sección 515(c) del Código Laboral como 40 horas por semana.

(2) Excepción administrativa Una persona empleada en una capacidad administrativa quiere decir un empleado:

(a) Cuyos deberes y responsabilidades incluyen ya sea:

(i) El desempeño de trabajo de oficina o trabajo no manual directamente relacionado con las políticas gerenciales o con transacciones comerciales generales de su empleador o de los clientes de su empleador; o

(ii) El desempeño de funciones en la administración de un sistema escolar, o establecimiento o institución educativa, o de un departamento o subdivisión de aquellos, en trabajo directamente relacionado con la instrucción o capacitación académica realizada allí; y

(b) Quien de manera usual y regular ejerza la discreción y criterio independiente; y

(c) Quien de manera regular y directa asista al propietario, o a un empleado que trabaje en una posición profesional de buena fe (según dichos términos se definen para los fines de este artículo); o

(d) Quien se desempeñe sólo bajo trabajo de supervisión general en líneas especializadas o técnicas que requieran capacitación, experiencia o conocimiento especial; o

(d) Quien ejecute asignaciones y tareas especiales únicamente bajo supervisión especial; y

(f) Quien esté principalmente contratado en deberes que cumplan la prueba de excepción. Las actividades que constituyen trabajo exento y no exento se deben interpretar de la misma manera como dichos términos se interpretan en las siguientes reglamentaciones conforme a la Ley de Normas Laborales de Empleo justos en vigencia desde la fecha de esta orden: 29 C.F.R. Artículos 541.201-205, 541.207-208, 541.210, y 541.215. El trabajo exento incluirá, por ejemplo, todo el trabajo que esté directamente o estrechamente relacionado con el trabajo exento y con el trabajo que se ve adecuadamente como un medio para llevar a cabo funciones exentas. El trabajo en realidad desempeñado por el empleado durante el curso de su semana laboral debe, primero y ante todo, ser examinado y la cantidad de tiempo que el empleado pasa en dicho trabajo, junto con las expectativas realistas del empleador y los requisitos realistas del puesto, se deben considerar para determinar si el empleado satisface este requisito.

(g) Dicho empleado debe ganar un salario mensual equivalente a, y no menor a, dos (2) veces el salario mínimo estatal para un empleo de tiempo completo. El empleo de tiempo completo se define en la Sección 515(c) del Código Laboral como 40 horas por semana.

(3) Excepción profesional. Una persona empleada en un rol profesional quiere decir cualquier empleado que cumpla *todos* los siguientes requisitos:

(a) Quien esté autorizado o certificado por el Estado de California y esté principalmente contratado en la práctica de una de las siguientes profesiones reconocidas: abogacía, medicina, odontología, optometría, arquitectura, ingeniería, docencia o contabilidad; o

(b) Quien esté principalmente contratado en una ocupación comúnmente reconocida como una profesión aprendida o artística. A los fines de este inciso, "profesión aprendida o artística" quiere decir un empleado que esté principalmente contratado en el desempeño de:

(i) Trabajo que requiera el conocimiento de tipo avanzado en un campo de ciencia o conocimiento aprendido regularmente a través de un curso prolongado de instrucción y estudio intelectual especializado, que se distingue de la educación académica general y de un aprendizaje y de la capacitación en el desempeño de proceso de rutina mental, manual o física, o trabajo que sea una parte esencial o necesariamente incidente de cualquiera de los trabajos mencionados arriba; o

(ii) Trabajo que sea original y creativo en carácter en un campo reconocido de esfuerzo artístico (en oposición al trabajo que puede producir una persona dotada con habilidad y capacitación general intelectual o manual) y el resultado del cual depende principalmente de la invención, imaginación o talento del empleado o trabajo que sea una parte esencial o necesariamente incidente de cualquiera de los trabajos mencionados arriba; y

(iii) Cuyo trabajo sea predominantemente intelectual y variado en carácter (opuesto al trabajo mental, manual, mecánico o físico) y que sea de tal carácter que el resultado producido o el resultado logrado no se pueda estandarizar con relación a un determinado período de tiempo.

(c) Quien de manera usual y regular ejerza la discreción y criterio independiente en el desempeño de deberes establecidos en el párrafo (a).

(d) Quien gane un salario mensual equivalente a, y no menor a, dos (2) veces el salario mínimo estatal para un empleo de tiempo completo. El empleo de tiempo completo se define en la Sección 515(c) del Código Laboral como 40 horas por semana.

(e) El subpárrafo (b) que aparece más arriba se debe interpretar de acuerdo con las siguientes disposiciones de la legislación federal según existan desde la fecha de esta Orden Salarial: 29 C.F.R. Artículos 541.207, 541.301(a)-(d), 541.302, 541.306, 541.307, 541.308, y 541.310.

(f) Sin perjuicio de las disposiciones de este subpárrafo, los farmacéuticos empleados en la práctica de farmacia, y los enfermeros profesionales empleados en la práctica de la enfermería, no se deben considerar empleados profesionales exentos, ni se deben considerar exentos de la cobertura a los fines de este inciso excepto que individualmente cumplan los criterios establecidos para la excepción como empleados ejecutivos o administrativos.

(g) El subpárrafo (f) que aparece más arriba no se aplicará a los siguientes enfermeros de práctica avanzada:

(i) Enfermeros obstétricos certificados que estén principalmente contratados en la realización de deberes para los que se requiere dicha certificación según la Sección 2.5 (comenzando por el Artículo 2746) del Capítulo 6 de la División 2 del Código Comercial y de Profesiones.

(ii) Enfermeros anestesiólogos certificados que estén principalmente contratados en la realización de deberes para los que se requiere dicha certificación según la Sección 7 (comenzando por el Artículo 2825) del Capítulo 6 de la División 2 del Código Comercial y de Profesiones.

(iii) Enfermeros practicantes certificados que estén principalmente contratados en la realización de deberes para los que se requiere dicha certificación según la Sección 8 (comenzando por el Artículo 2834) del Capítulo 6 de la División 2 del Código Comercial y de Profesiones.

(iv) Nada de lo que aparece en este subpárrafo dejará exentas a las ocupaciones establecidas en las cláusulas (i), (ii) y (iii) de cumplir con los requisitos del inciso 1(B)(3)(a)-(d), que aparece más arriba.

(h) Excepto como se establece en el subpárrafo (i), un empleado en el campo de software de computación al que se le pague por hora estará exento, si se aplica *todo* lo siguiente:

(i) El empleado está principalmente contratado en trabajo que sea intelectual o creativo y requiera el ejercicio de la discreción y del criterio independiente.

(ii) El empleado está principalmente contratado en tareas que consisten de una o más de las siguientes:

—La aplicación de técnicas y procedimientos de análisis de sistemas, entre los que se incluye consultar con usuarios para determinar especificaciones funcionales del sistema, de hardware o software.

—El diseño, desarrollo, documentación, análisis, creación, prueba o modificación de sistemas o programas de computación, que incluyen prototipos, basados o relacionados con el usuario o con especificaciones de diseño del sistema.

—La documentación, prueba, creación o modificación de programas de computación relacionados con el diseño de software o hardware para sistemas operativos de computación.

(iii) El empleado está altamente capacitado y es muy competente en la aplicación teórica y práctica de información altamente especializada a análisis de sistemas de computación, programación e ingeniería de software. Un cargo laboral no será determinante de la aplicabilidad de esta excepción.

(iv) La tarifa de pago por hora del empleado no es menor que cuarenta y un dólares (\$41.00). La División de Investigación y Estadísticas Laborales deberá ajustar su tarifa de paga el 1° de Octubre de cada año para que esté vigente a partir del 1 de Enero del año siguiente por un monto igual al incremento de porcentaje en el Índice de Precio de Consumidor de California para quienes ganan salarios urbanos y para trabajadores administrativos.*

(i) La excepción establecida en el subpárrafo (h) no se aplica a un empleado si cualquiera de lo siguiente se aplica:

(i) El empleado es un aprendiz o empleado en un puesto básico que está aprendiendo para volverse competente en la aplicación teórica y práctica de información altamente especializada a análisis de sistemas de computación, programación e ingeniería de software.

(ii) El empleado está en una ocupación relacionada con la computación pero no ha alcanzado el nivel de habilidad y practica necesarios para trabajar de manera independiente y sin supervisión.

(iii) El empleado está involucrado en el manejo de computadoras o en la fabricación, reparación o mantenimiento de hardware de computación o de equipo relacionado.

(iv) El empleado es un ingeniero, dibujante, maquinista u otro profesional cuyo trabajo depende o se facilita en gran parte por el uso de computadoras y de programas de software de computación y quien está capacitado en software de computación destinado al diseño, que incluye CAD/CAM, pero que no está en una ocupación de programación o análisis de sistemas de computación.

* Con respecto al artículo 515.5, subdivisión (a)(4) del Código laboral, la División de Investigación y Estadísticas Laborales del Departamento de Relaciones Industriales ha ajustado la tarifa de pago por hora mínima especificada en esta subdivisión para que sea de \$49.77, vigente desde el 1° de enero de 2007. Esta tarifa de pago por hora se ajusta el 1° de Octubre de cada año para entrar en vigencia el 1° de Enero del año siguiente y se puede obtener en www.dir.ca.gov/IWC o por correo a través del Departamento de Relaciones Industriales.

(v) El empleado es un escritor dedicado a escribir material, entre ellos casilleros de etiquetas, descripciones de productos, documentación, material promocional, instrucciones de configuración e instalación, y otra información escrita similar, ya sea para medios gráficos o medios en pantalla o que escribe o brinda material de contenido para que lo lean los clientes, suscriptores o visitantes de medios relacionados con la computación como la World Wide Web o los CD-ROM.

(vi) El empleado contratado en *cualquiera* de las actividades establecidas en el subpárrafo (h) con el fin de crear imágenes para efectos utilizados en la industria cinematográfica, televisiva o teatral.

(C) Excepto como se establece en los Artículos 1, 2, 4, 10 y 20, las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguna persona que esté directamente empleada por el Estado o cualquier subdivisión política de él, entre ellos cualquier ciudad, condado o distrito especial.

(D) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a vendedores externos.

(E) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguna persona que sea padre, esposo, hijo o hija legalmente adoptado del empleador.

(F) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguna persona que participe en un programa de servicio nacional, como por ejemplo AmeriCorps, llevado a cabo utilizando la asistencia brindada conforme al Artículo 12571 del Título 42 del Código de Estados Unidos. [Ver Estatutos 2000, cap. 365, que enmiendan el Código Laboral § 1171.]

2. DEFINICIONES

(A) Un "horario de semana laboral alternativa" quiere decir cualquier semana laboral programada de manera regular que requiere que un empleado trabaje más de ocho (8) horas en un período de 24 horas.

(B) "Comisión" quiere decir la Comisión de Bienestar Industrial del Estado de California.

(C) "División" quiere decir la División de Normas Laborales del Estado de California.

(D) "Emergencia" quiere decir un hecho impredecible e inevitable en intervalos no programados que requieran acción inmediata.

(E) "Emplear" quiere decir contratar, dejar o permitir trabajar.

(F) "Empleado" quiere decir cualquier persona empleada por un empleador, e incluye cualquier arrendatario a quien se le cobre renta, o que pague la renta por una silla, cabina o espacio y

(1) que no utilice sus propios fondos para comprar artículos, y

(2) que no mantenga un libro de citas separado y distinto al del establecimiento en el cual tiene un espacio asignado, y

(3) que no tenga una licencia comercial en donde corresponde.

(G) "Empleados en la Industria de la Atención de la Salud" quiere decir cualquiera de los siguientes:

(1) Empleados en la industria de atención de la salud que brinden atención a los pacientes; o

(2) Empleados en la industria de la atención de la salud que trabajen en un departamento clínico o médico, que incluye a farmacéuticos que brinden recetas en cualquier lugar de prestación; o

(3) Empleados en la industria de la atención de la salud que trabajen principalmente o regularmente como miembro de un equipo de entrega de atención

(4) Veterinarios autorizados, técnicos veterinarios profesionales y técnicos de salud animal no profesionales que brinden atención a los pacientes.

(H) "Empleador" hace referencia a cualquier persona como se define en el Artículo 18 del Código Laboral, quien de manera directa o indirecta, o a través de un representante o de cualquier otra persona, emplee o ejerza control sobre los salarios, horarios o condiciones de trabajo de cualquier persona.

(I) "Emergencia de atención de la salud" consiste en un hecho impredecible e inevitable en intervalos no programados relacionados con la entrega de atención de la salud que requieren acción inmediata.

(J) "Industria de la atención de la salud" se define como hospitales, instalaciones de enfermería especializada, instalaciones de atención intermedia y atención residencial, instituciones de atención convaleciente, organismos de salud en el hogar, clínicas que funcionan las veinticuatro (24) horas del día, y clínicas que realizan cirugía, atención de urgencia, radiología, anestesiología, patología, neurología y diálisis.

(K) "Horas trabajadas" quiere decir el tiempo durante el cual un empleado está sujeto al control de un empleador, e incluye todo el tiempo que al empleado se le deja o se le permite trabajar, ya sea o no necesario, y en el caso de un empleado que se requiera que resida en las instalaciones del empleo, el tiempo que pase realizando deberes asignados se debe contabilizar como horas trabajadas. Dentro de la industria de la atención de la salud, el término "horas trabajadas" quiere decir el tiempo durante el cual a un empleado se le deja o se le permite trabajar para el empleador, ya sea necesario o no, como se interpreta de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Normas de Empleo Justo.

(L) "Menor" quiere decir, a los fines de esta Orden, cualquier persona menor de 18 años.

(M) "Vendedor externo" quiere decir cualquier persona, de 18 años o más, que usual y regularmente trabaje más de la mitad del tiempo de trabajo fuera del lugar de negocios del empleador vendiendo elementos tangibles o intangibles u obteniendo solicitudes o contratos para productos, servicios o uso de instalaciones.

(N) "Asistente personal" incluye niñeras y quiere decir cualquier persona empleada por una organización sin fines de lucro cubierta por esta orden para supervisar, alimentar o vestir a un niño o persona que por razón de edad avanzada, discapacidad física o deficiencia mental necesite supervisión. La condición de "asistente personal" se aplicará cuando no se requiera una cantidad de trabajo importante más allá de la anteriormente mencionada.

(O) "Principalmente" como se usa en el Artículo 1, Aplicabilidad, quiere decir más de la mitad del tiempo de trabajo del empleado.

(P) "Industria Pública de Empleados Domésticos" quiere decir cualquier industria, negocio o establecimiento que brinde comidas, alojamiento o servicios de mantenimiento ya sea operados como negocio principal o incidental a otras operaciones en un establecimiento no cubierto por una orden de industria de la Comisión, e incluye, entre otros, los siguientes:

(1) Restaurantes, clubs nocturnos, tabernas, bares, salones para cócteles, mostrador de almuerzo, cafeterías, casas de hospedaje, clubs y todos los demás establecimientos similares en donde se prepare y sirva comida en estado líquido o sólido para ser consumida en las instalaciones;

(2) Servicio de banquetes, banquetería, servicio de almuerzo, y establecimientos similares que preparen comida para el consumo dentro y fuera de las instalaciones;

(3) Hoteles, moteles, casas de apartamentos, casas de habitaciones, campamentos, clubs, estacionamientos para tráilers, edificios de oficinas o desván, y establecimientos similares que ofrecen alquiler de cuartos para vivienda, comercio o cuartos comerciales;

(4) Hospitales, sanatorios, casas de reposo, sala de cuidados natales, instituciones para atención de niños, casas para ancianos y establecimientos similares que ofrezcan alojamiento y comida además de atención médica, quirúrgica, de enfermería, convalecencia, para ancianos o niños;

(5) Escuelas privadas, colegios o universidades y establecimientos similares que brinden alojamiento y comida además de instalaciones educativas;

(6) Establecimientos contratados para desarrollar, mantener y limpiar los pisos, mantener y limpiar las instalaciones y/o cuartos de unidades comerciales y unidades de viviendas; y

(7) Establecimientos que brinden atención veterinaria u otros servicios de atención para animales.

(Q) "Turno" quiere decir las horas de trabajo designadas para un empleado, con un horario designado para el comienzo y el final.

(R) "Turno dividido" quiere decir un horario laboral interrumpido por períodos no pagados ni trabajados establecidos por el empleador, más allá de los períodos de descanso o comida de buena fe.

(S) "Docencia" quiere decir a los fines del artículo 1 de esta Orden, la profesión de enseñar conforme a un certificado de la Comisión para Preparación Docente y Licencia o Docencia en una institución o universidad acreditada.

(T) "Salarios" incluye todas las cantidades de trabajo realizadas por los empleados de cada descripción, sin importar si la cantidad es fija o determinada por el estándar de tiempo, tarea, pieza, comisión u otro método de cálculo.

(U) "Día de trabajo" y "día" quiere decir cualquier período de 24 horas que comience al mismo momento cada día de calendario.

(V) "Semana de trabajo" y "semana" quieren decir siete (7) días consecutivos, que empiecen el mismo día de calendario cada semana. "Semana de trabajo" es un período recurrente regular y fijo de 168 horas, siete (7) períodos consecutivos de 24 horas.

3. HORAS Y DÍAS DE TRABAJO

(A) Horas extra diarias: Disposiciones generales

(1) Las siguientes disposiciones de horas extra se aplican a los empleados de 18 años o más y a los empleados de 16 o 17 años que no se requiera por ley que asistan a la escuela y que de otro modo no tengan prohibido por ley trabajar. Dichos empleados no deben emplearse por más de ocho (8) horas en un día de trabajo o más de 40 horas en una semana de trabajo excepto que el empleado reciba una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas trabajadas a partir de las 40 horas en la semana de trabajo. Ocho (8) horas de trabajo constituyen el trabajo de un día. El empleo más allá de ocho (8) horas en un día de trabajo o más de seis (6) días en una semana de trabajo se permite siempre que el empleado sea compensado por dichas horas extra en no menos de:

(a) una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado para todas las horas trabajadas que excedan las (8) horas hasta y que incluyan doce (12) horas en un día laboral, y por las primeras ocho (8) horas trabajadas en el séptimo (7°) día consecutivo de trabajo en una semana laboral y

(b) el doble de la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas trabajadas que excedan las 12 horas en cualquier día de trabajo para todas las horas trabajadas que excedan las 8 horas en el séptimo (7°) día consecutivo de trabajo en una semana de trabajo.

(c) La tarifa de compensación de las horas extra requerida para pagar a un empleado nonexempt asalariado de tiempo completo se deberán computar utilizando el salario por hora regular del empleado como la cuadragésima (1/40) parte del salario semanal del empleado.

(2) Los empleados con responsabilidad directa sobre niños menores de 18 años de edad o quienes no estén emancipados del sistema de cuidado sustituto y quienes, en cualquier caso, estén recibiendo atención residencial durante las 24 horas, sin violar ninguna disposición de este artículo, serán compensados de la siguiente manera:

(a) Un empleado que trabaje más de 40 horas en una semana laboral deberá ser compensado en una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas que excedan las 40 horas en una semana laboral.

(b) Un empleado debe ser compensado en dos (2) veces la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas que excedan las 48 horas en la semana de trabajo.

(c) Un empleado debe ser compensado dos (2) veces la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas que excedan las 16 horas en un día de trabajo.

(d) Ningún empleado deberá trabajar más de 24 horas consecutivas hasta que dicho empleado reciba no menos de ocho (8) horas consecutivas fuera de servicio inmediatamente después de las 24 horas consecutivas de trabajo. El tiempo que se pasa durmiendo no se debe incluir como horas trabajadas.

(e) El artículo (A)(2) más arriba se aplicará a empleados de 24 horas no médicos fuera de instalaciones residenciales autorizadas de 15 camas o menos para las personas con deficiencias en el desarrollo, ancianos, y adultos enfermos mentales.

Este artículo, (3)(A)(2)(e), caduca el 1° de julio del 2005.

(B) Horario de semana de trabajo alternativa

(1) No se deberá considerar que ningún empleador ha violado las disposiciones de las horas extra diarias al instituir, conforme a la elección de procedimientos establecidos en esta orden salarial, un horario de semana laboral alternativa programado regularmente de no más de diez (10) horas por día dentro de una semana laboral de 40 horas sin el pago de una compensación por horas extra. Todo el trabajo realizado en cualquier día de trabajo más allá del horario establecido por el acuerdo hasta doce (12) horas por día o más allá de 40 horas por semana se debe pagar una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado. Todo el trabajo realizado que exceda las doce (12) horas por día y cualquier trabajo que exceda las (8) horas en aquellos días trabajados más allá de la cantidad de días de trabajo programados regularmente por el acuerdo de semana laboral alternativa se deberán pagar al doble de la tarifa de pago regular del empleado. Cualquier acuerdo de semana laboral alternativa adoptado conforme a este artículo estipulará no menos de cuatro (4) horas de trabajo en cualquier turno. Nada de lo incluido en este artículo prohibirá al empleador, a petición del empleado, reemplazar un día de trabajo por otro día de la misma duración en el turno provisto por el acuerdo de semana de trabajo alternativa ocasionalmente para satisfacer necesidades personales del empleado sin que sea pagado como horas extra. No se deberán incluir las horas pagadas a una vez y media (1 ½) o doble de la tarifa de pago regular para determinar cuándo las 40 horas se han trabajado para fines de computar la compensación por horas extra.

(2) Si un empleador, cuyos empleados han adoptado un acuerdo de semana laboral alternativa permitido por esta orden requiere que un empleado trabaje menos horas de las que están programadas regularmente por este acuerdo, el empleador deberá pagar al empleado compensación por horas extra una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas de trabajo que excedan las (8) horas, y el doble de la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas trabajadas que excedan las 12 horas del día en que se requiere que el empleado trabaje horario reducido.

(3) Un empleador no deberá reducir la tarifa de pago por hora regular del empleado como resultado de la adopción, revocación o anulación de un horario de semana laboral alternativa.

(4) Un empleador explorará cualquier medio alternativo razonable disponible para acomodar las creencias religiosas o cumplimiento de un empleado afectado que entre en conflicto con un horario de semana laboral alternativa adoptado, de la manera establecida en la subdivisión (j) del Artículo 12940 del Código de Gobierno.

(5) Un empleador deberá realizar los esfuerzos razonables para hallar un horario de trabajo que no exceda las ocho (8) horas en un día de trabajo, con el fin de acomodar a cualquier empleado afectado que fue elegido para votar en una elección autorizada por este Artículo y que no esté posibilitado para trabajar en el horario de semana laboral alternativa establecido como resultado de dicha elección.

(6) Un empleador tendrá permitido, pero no estará obligado, brindar un horario de trabajo que no exceda las ocho (8) horas en un día de trabajo para acomodar a cualquier empleado que sea contratado después de la fecha de la elección y que no pueda trabajar el horario de semana laboral alternativa establecido a través de la elección.

(7) Los arreglos adoptados en una elección por votación secreta realizada conforme a esta orden antes del 1998, o conforme a las reglas en vigencia antes de 1998, y antes de la realización del trabajo, permanecerán válidas después del 1° de Julio del 2000 siempre que el empleador informe los resultados de la elección a la División de Investigación y Estadísticas Laborales para el 1° de Enero del 2001, de acuerdo con los requisitos del Artículo C que aparece más abajo (Procedimientos de elección). Si un empleado estaba trabajando voluntariamente en un horario de semana laboral alternativa de no más de diez (10) horas por día desde el 1° de julio de 1999, dicha semana laboral alternativa se basó

en un acuerdo individual realizado después del 1° de enero de 1998 entre el empleado y el empleador, y el empleado, y el empleado tiene que haber presentado, y el empleador aprobado, una petición escrita aproximadamente el 30 de mayo de 2000 para continuar el acuerdo, el empleado puede seguir trabajando con ese horario de semana laboral alternativa sin pago de una tarifa de compensación por horas extra por las horas establecidas en el acuerdo. Un empleado puede revocar su autorización voluntaria para continuar ese horario con un aviso escrito con 30 días de anticipación al empleador. Los nuevos arreglos únicamente se pueden realizar conforme a las disposiciones de este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, si un empleador de la industria de la atención de la salud implementó una tarifa reducida para empleados con un turno de 12 horas en el último trimestre de 1999 y desea volver a implementar un acuerdo de trabajo flexible que incluya turnos de 12 horas de salario básico por la misma unidad de trabajo, el empleador deberá pagar una tarifa básica a cada empleado afectado en la unidad de trabajo que no sea menor a la tarifa básica del empleado en 1999 inmediatamente antes de la fecha de la reducción de tarifa.

(8) Sin perjuicio de las disposiciones que aparecen más arriba respecto a los horarios de semana de trabajo alternativa, no se deberá considerar que ningún empleador que tenga empleados en la industria de la atención de la salud ha violado las disposiciones de horas extra diarias al instituir, conforme a los procedimientos de elección establecidos en esta orden salarial un horario de semana laboral alternativa programado que incluye días de trabajo que excedan las diez (10) horas pero no más de 12 horas dentro de una semana laboral de 40 horas sin el pago de compensación por horas extra, siempre que:

(a) Un empleado que trabaje más de 12 horas en un día de trabajo deberá ser compensado con el doble de la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas que se excedan de las (12);

(b) Un empleado que trabaja más de 40 horas en una semana laboral deberá ser compensado una vez y media (1 ½) la tarifa de paga regular del empleado para todas las horas que excedan las 40 horas en una semana laboral;

(c) Cualquier acuerdo de semana laboral alternativa adoptado conforme a este artículo se estipulará por no menos de cuatro (4) horas de trabajo en cualquier turno.

(d) Los mismos estándares de horas extra se aplicarán a los empleados que sean asignados de manera temporaria a una unidad de trabajo cubierta por este inciso;

(e) Cualquier empleador que haya instituido un horario de semana laboral alternativa conforme a este inciso deberá hacer los esfuerzos razonables para hallar otra asignación de trabajo para un empleado que haya participado en una elección válida antes de 1998 conforme a las disposiciones de las Órdenes Salariales 4 y 5 y quien no pueda trabajar en el horario de semana laboral alternativa establecido.

(f) Un empleador contratado para el manejo de un hospital autorizado o para brindar personal para el manejo de un hospital autorizado que instituya, conforme a una orden válida de la Comisión, una semana laboral alternativa programada de manera regular que incluya no más de tres (3) días de trabajo de 12 horas, deberá hacer los esfuerzos razonables para hallar otra asignación de trabajo para cualquier empleado que haya participado en la votación que autorizó el horario y que no pueda trabajar los turnos de 12 horas. No se obligará a un empleador a que ofrezca una asignación de trabajo diferente a un empleado si dicha asignación de trabajo no está disponible o si se contrató al empleado después de la adopción del horario de semana laboral alternativa de tres (3) días de 12 horas.

(9) Ningún empleado asignado con un turno de 12 horas establecido conforme a esta Orden estará obligado a trabajar más de 12 horas en cualquier período de 24 horas excepto que el Director Ejecutivo de Enfermería o un ejecutivo autorizado declare que:

(a) Una "emergencia de atención de la salud", como se define, existe en esta Orden, y

(b) Se hayan seguido todos los pasos razonables para brindar el personal necesario, y

(c) Considerando las necesidades de condición operativa general, sean necesarias horas extra continuas para brindar el personal necesario.

(10) Además, siempre que no sea necesario que un empleado trabaje más de 16 horas en un período de 24 horas excepto por acuerdo mutuo voluntario entre el empleado y el empleador, y ningún empleado deba trabajar más de 24 horas consecutivas hasta que dicho empleado reciba no menos de ocho (8) horas consecutivas fuera de servicio inmediatamente después de 24 horas consecutivas de trabajo.

(11) Sin perjuicio del inciso (B)(9) más arriba, se puede exigir que un empleado trabaje hasta 13 horas en cualquier período de 24 horas si el empleado programado para reemplazar a dicho empleado no se presenta a trabajar según su horario y no informa al empleador con más de dos (2) horas de anticipación de ese turno programado que no se presentará como está programado.

(C) Procedimientos de elección

Los procedimientos de elección para la adopción y revocación de horarios de semana laboral alternativa requieren lo siguiente:

(1) Cada propuesta de un horario de semana laboral alternativa deberá realizarse en la forma de un acuerdo escrito propuesto por el empleador. El acuerdo propuesto deberá designar una semana laboral alternativa programada regularmente en la cual la cantidad especificada de días de trabajo y horas de trabajo sean regularmente recurrentes. No se necesita especificar la cantidad real de días trabajados dentro del horario de semana laboral alternativa. El empleador puede proponer un horario único de trabajo que se vuelva el horario estándar para los trabajadores en la unidad de trabajo, o un menú de opciones de horario de trabajo, del cual cada empleado en la unidad puede tener derecho a elegir. Si el empleador propone un menú de opciones de horario de trabajo, el empleado puede, con la aprobación del empleador, moverse de una opción de menú a otra.

(2) Para que sea válido, el horario propuesto de semana laboral alternativa se debe adoptar en una elección por votación secreta, antes de la realización del trabajo, por al menos dos tercios (2/3) de los votos de los empleados involucrados en la unidad de trabajo. La elección se deberá realizar durante las horas regulares de trabajo en el lugar de trabajo de los empleados. A los fines de este inciso, "empleados involucrados en la unidad de trabajo" puede incluir a todos los empleados en una unidad de trabajo fácilmente identificable, como una división, departamento, clasificación laboral, turno, lugar físico separado o una subdivisión reconocida de cualquier unidad de trabajo. Una unidad de trabajo puede consistir en un empleado individual siempre que se cumplan los criterios para una unidad de trabajo identificable según este inciso.

(3) Antes del voto en la votación secreta, cualquier empleador que haya propuesto instituir un horario de semana laboral alternativa deberá haber realizado una divulgación por escrito a los empleados involucrados, que incluya los efectos del acuerdo propuesto en los salarios, horarios y beneficios de los empleados. Dicha divulgación deberá incluir reuniones, debidamente notificadas, que se realicen catorce (14) días antes de votar, para el fin específico de tratar los efectos del horario de semana laboral alternativa. Un empleador deberá brindar dicha divulgación en un idioma que no sea el inglés, así como en inglés, si al menos el cinco (5) por ciento de los empleados involucrados hablan principalmente un idioma que no sea el inglés. El empleador debe enviar por correo la divulgación escrita a los empleados que no concurren a la reunión. No cumplir con este párrafo anulará la elección.

(4) Cualquier elección para establecer o revocar un horario de semana laboral alternativa se debe realizar en el lugar de trabajo de los empleados afectados. El empleador se hará cargo de los costos de cualquier elección realizada conforme a este artículo. Ante una queja de un empleado involucrado, y después de una investigación del Comisionado del Trabajo, el Comisionado del Trabajo podrá exigir al empleador que elija una tercera persona neutral para realizar la elección.

(5) Los empleados involucrados pueden revocar cualquier tipo de horario de semana laboral alternativa que esté autorizado por el Código Laboral. Ante la solicitud de un tercio (1/3) de los empleados involucrados, una nueva elección por votación secreta se realizará y dos tercios (2/3) de los votos de los empleados involucrados será necesario para revertir el horario de semana laboral alternativa. La elección para revocar la semana laboral alternativa se debe realizar no más de 30 días después de la presentación de la petición ante el empleador, excepto que la elección se tenga que realizar no menos de 12 meses después de la fecha que el mismo grupo de empleados haya votado en una elección realizada para adoptar o revocar un horario de semana laboral alternativa. Sin embargo, cuando se haya adoptado un horario de semana laboral alternativa entre el 1° de octubre de 1999 y el 1° de octubre de 2000, una nueva elección por votación secreta para revocar el horario de semana

laboral alternativa no deberá estar sujeta al intervalo de 12 meses entre elecciones. La elección se deberá realizar durante las horas regulares de trabajo en el lugar de trabajo de los empleados. Si se revoca un horario de semana laboral alternativa, el empleador deberá cumplir dentro de los 60 días. Cuando se demuestre dificultad excesiva, la División de Cumplimiento de Norma Laborales puede otorgar una extensión de tiempo para cumplimiento.

(6) Únicamente los empleados involucrados en la unidad de trabajo pueden votar en secreto en una elección conforme a este artículo. El empleador deberá informar los resultados de la elección realizada conforme a este artículo a la División de Investigación y Estadísticas Laborales dentro de los 30 días después de que los resultados sean definitivos, y el informe de los resultados de la elección se debe realizar en un documento público. El informe debe incluir la cuenta final de los votos, el tamaño de la unidad, y la naturaleza del negocio del empleador.

(7) Los empleados involucrados por un cambio en las horas de trabajo que resulte de la adopción de un horario de semana laboral alternativa no tendrán la obligación de trabajar esas nuevas horas de trabajo por al menos 30 días después del anuncio de los resultados finales de la elección.

(8) Los empleadores no deberán intimidar o forzar a los empleados para votar en apoyo o en oposición a una semana laboral alternativa propuesta. No se deberá despedir o discriminar a los empleados que expresen opiniones con respecto a la elección de la semana laboral alternativa o por oponerse o apoyar la adopción o revocación. Sin embargo, nada de lo incluido en este artículo deberá prohibir que un empleador exprese su posición con respecto a la semana laboral alternativa de los empleados involucrados. La violación de este inciso estará sujeta al Código Laboral, artículo 98 et seq.

(D) No se considerará que ningún empleador contratado para el manejo de un hospital o de un establecimiento que sea una institución principalmente involucrada en el tratamiento de enfermos, ancianos, enfermos mentales o con defectos que residan en las instalaciones ha violado alguna disposición de este artículo si, conforme a un acuerdo o entendimiento al que hayan llegado el empleador y el empleado antes de la realización del trabajo, un período de trabajo de 14 días consecutivos se acepta en lugar de la semana laboral de siete (7) días consecutivos a los fines de la computación de las horas extra y si, para cualquier empleo que exceda las 80 horas en dicho período de 14 días, el empleado recibe compensación en una tarifa no menor a una vez y media (1 ½) la tarifa regular del empleado.

(E) Este artículo no se aplica a consejeros de campamentos organizados que no estén empleados más de 54 horas y no más de seis (6) días en cualquier semana laboral excepto conforme a las condiciones establecidas más abajo. Este artículo no se debe aplicar únicamente a asistentes personales como se define en el Artículo 2 (N), ni a los gerentes residentes de hogares para ancianos que tengan menos de ocho (8) camas; siempre que las personas empleadas en dichas ocupaciones no estén empleadas más de 40 horas ni más de seis (6) días en una semana laboral, excepto según las siguientes condiciones:

En el caso de una emergencia, los empleados pueden trabajar más de cuarenta (40) horas o seis (6) días en una semana de trabajo siempre que el empleado sea compensado por todas las horas que excedan las 40 horas en exceso de los seis (6) días en una semana laboral a no menos de una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado. Sin embargo, respecto a los consejeros de campamento organizado, en caso de una emergencia podrán ser empleados más de 54 horas o seis (6) días a la semana, siempre que sean compensados a no menos de una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas trabajadas que excedan las 54 horas y los seis (6) días en la semana laboral.

(F) Se deberá pagar una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular de un menos por todo el trabajo que exceda las 40 horas en una semana laboral excepto a menores de 16 o 17 años de edad que no estén exigidos por ley a asistir a la escuela y que por lo tanto estén empleados las mismas horas que un adulto y quedan sujetos a los incisos (A), (B), (C) o (D) más arriba.

(VIOLACIONES A LAS LEYES DE TRABAJO INFANTIL están sujetas a sanciones civiles desde \$500 a \$10,000 así como a sanciones penales. Consultar el Código Laboral de California, artículos 1285 a 1312 y 1390 a 1399 para restricciones adicionales sobre el empleo de menores y para descripciones de sanciones penales y civiles por la violación de las leyes de trabajo infantil. Los empleadores deberán solicitar a los distritos escolares los permisos laborales necesarios.)

(G) Un empleado puede trabajar siete (7) días de trabajo en una semana laboral cuando el total de horas de empleo durante dicha semana laboral no exceda las 30 horas y el total de horas de empleo en cualquier día de trabajo de dicha semana no exceda las seis (6).

(H) Si un período de comida ocurre en un turno que comienza o finaliza entre las 10 p. m. y las 6 a. m., las instalaciones deberán estar disponibles para asegurar comida caliente y bebida o para calentar comida o bebida y se deberá brindar un lugar de refugio apropiado para consumir dicha comida o bebida.

(I) Las disposiciones de este artículo no se aplican a empleados cuyas horas de servicio estén reguladas por:

(1) El Código de Reglamentos Federales del Departamento de Transporte de los Estados Unidos, título 49, artículos 395.1 a 395.13, Horas de Servicio de los Conductores, o

(2) Título 13 del Código de Reglamentaciones de California, subcapítulo 6.5, sección 1200 y secciones, horas reguladas o conductores.

(J) Las disposiciones del inciso (A) más arriba sobre las horas extra diarias no se aplicarán a conductores de ambulancia y a asistentes programados para turnos de 24 horas de servicio que hayan acordado por escrito excluir del tiempo diario trabajado no más de tres (3) períodos de comida de no más de una hora cada uno y un período para dormir no interrumpido programado regularmente de no más de ocho (8) horas. El empleador deberá brindar instalaciones de dormitorio y cocina apropiadas para los empleados con dicho horario.

(K) Las disposiciones de los Artículos 551 y 552 del Código Laboral con respecto a un (1) día de descanso en siete (7) no se debe interpretar para evitar la acumulación de días de descanso cuando la naturaleza del empleo razonablemente requiera que el empleado trabaje siete (7) o más días consecutivos, siempre que, sin embargo, en cada mes calendario el empleado reciba el equivalente de un (1) día de descanso en siete (7).

(L) Excepto como se establece en los incisos (F) y (K), este artículo no se aplicará a ningún empleado cubierto por un convenio colectivo de trabajo válido si el convenio expresamente estipula los salarios, horas de trabajo y condiciones de trabajo de los empleados, y si el convenio brinda tarifas salariales de prima para todas las horas extra trabajadas y una tarifa de pago por hora regular para aquellos empleados de no menos del 30 por ciento más que el salario mínimo estatal.

(M) Sin perjuicio del inciso (L) que aparece más arriba, cuando el empleador y una organización laboral que represente empleados del empleador hayan entrado en un convenio colectivo de trabajo válido con respecto a las horas de trabajo de los empleados, el requisito con respecto al equivalente de un (1) día de descanso en siete (7) (ver inciso (K) más arriba) se aplicará a menos que el convenio de manera expresa lo estipule de otra manera.

(N) Si un empleador aprueba una petición por escrito de un empleado para compensar tiempo de trabajo que se pierde o se perdió como resultado de una obligación personal del empleado, las horas que compensan el tiempo de trabajo, si se realizan en la misma semana laboral en la cual se perdió el tiempo, no se contarán para computar el total de horas trabajadas en un día a los fines de los requisitos de las horas extra, excepto por las horas que excedan las 11 horas de trabajo en un (1) día o las 40 horas de trabajo en una (1) semana laboral. Si un empleado conoce con anticipación que tendrá que solicitar tiempo para compensar una obligación personal que se repetirá de manera fija a lo largo de una sucesión de semanas, el empleado podrá solicitar compensar el tiempo de trabajo por hasta cuatro (4) semanas por adelantado; siempre que, sin embargo, el trabajo para compensar se realice en la misma semana laboral en la que se perdió el tiempo. Un empleado deberá presentar una petición escrita firmada para cada ocasión en la que el empleado haga un pedido para compensar tiempo de trabajo conforme a este Artículo. Mientras que un empleador puede informar a un empleado sobre su opción de tiempo para compensar, el empleador tiene prohibido alentar o de otra forma pedir al empleado que solicite la aprobación del empleador para tomarse tiempo libre personal y compensar las horas dentro de la misma semana laboral conforme a este Artículo.

4. SALARIOS MÍNIMOS

(A) Cada empleador deberá pagar a cada empleado salarios no menos de siete dólares con cincuenta centavos (\$7.50) por hora por todas las horas trabajadas, en vigencia desde el 1° de enero del 2007, y no menos de ocho dólares (\$8.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigencia desde el 1° de Enero del 2008, excepto:

APRENDICES. A los empleados durante las primeras ciento sesenta (160) horas de empleo en ocupaciones en las cuales no hayan tenido experiencia previa o relacionada, se les podrá pagar no menos del 85 por ciento del salario mínimo redondeado a los cinco centavos más cercanos.

(B) Todo empleador deberá pagar a cada empleado, en el día de pago establecido para el período involucrado, no menos del salario mínimo correspondiente por todas las horas trabajadas en el período de nómina de pago, ya sea que la remuneración se mida por tiempo, pieza comisión o de otra forma.

(C) Cuando un empleado trabaje en turno dividido, se deberá pagar una hora de pago al salario mínimo además del salario mínimo para ese día de trabajo, excepto cuando el empleado resida en el lugar de empleo.

(D) Las disposiciones de este artículo no se aplicarán a los aprendices regularmente contratados conforme a la División Estatal de Normas de Aprendizaje.

5. PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR

(A) Cada día de trabajo que se requiere que un empleado se presente a trabajar y lo hace, pero no lo ponen a trabajar o le asignan menos de la mitad del día de trabajo habitual o programado del empleado, se le pagará al empleado la mitad del trabajo del día habitual o programado, pero en ningún caso por menos de dos (2) horas o menos de cuatro (4) horas, según la tarifa de pago regular del empleado, que no deberá ser menos del salario mínimo.

(B) Si un empleado está obligado a presentarse a trabajar por segunda vez en cualquier día de trabajo y se le asignan menos de dos horas de trabajo la segunda vez que se presenta, se le pagará a dicho empleado por dos horas según la tarifa de pago regular del empleado, la cual no deberá ser menos al salario mínimo.

(C) Las anteriores disposiciones de pago por presentarse a trabajar no se aplican cuando:

(1) Las operaciones no puedan comenzar o continuar debido a amenazas a los empleados o a la propiedad, o cuando lo recomienden las autoridades civiles; o

(2) Fallen los servicios públicos como el suministro de electricidad, agua, o gas o cuando exista una falla en los servicios públicos o en el sistema de drenaje; o

(3) La interrupción de trabajo la provoque un Acto de la Naturaleza u otra causa ajena al control del empleador.

(D) Este artículo no se aplicará a un empleado en condición de pago en espera que sea llamado para realizar un trabajo asignado en un momento que no sea el horario para presentarse programado.

6. LICENCIA PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS

(A) La División puede emitir una licencia que autorice el empleo de una persona cuya capacidad de ingresos se vea afectada por una discapacidad física o por una deficiencia mental a menos del salario mínimo. Dichas licencias se otorgarán únicamente ante la solicitud conjunta del empleador y del empleado y del representante del empleado si existiera.

(B) Se podrá emitir una licencia especial a una organización sin fines de lucro como a un taller de trabajo protegido o a una instalación de rehabilitación para fijar una tasa mínima especial para permitir el empleo de dichas personas sin exigir licencias individuales para dichos empleados.

(C) Todas aquellas licencia y licencias especiales deberán ser renovados anualmente o con mayor frecuencia según lo considere la División. (Ver el Código Laboral de California, Artículos 1191 y 1191.5)

7. REGISTROS

(A) Cada empleador debe mantener información precisa con respecto a cada empleado que incluya lo siguiente:

(1) Nombre completo, domicilio de hogar, ocupación y número de seguridad social.

(2) Fecha de nacimiento, si es menor de 18 años, y designación como menor.

(3) Los registros de horarios que muestren cuando termina y comienza cada período de trabajo del empleado. También se debe registrar los períodos de comida, intervalos de turno dividido y total de horas diarias trabajadas. Los períodos de comida durante los cuales cesen las operaciones y los períodos de descanso autorizados no se necesitan registrar.

(4) El total de salarios pagados cada período de nómina de pago que incluya el valor de alojamiento, comida y otras compensaciones que se brinden al empleado.

(5) El total de horas trabajadas en el período de nómina de pago y las tarifas de pagos aplicables. Esta información debe estar fácilmente disponible para el empleado cuando lo solicite razonablemente.

(6) Cuando esté en funcionamiento una tarifa a pieza o un plan de incentivos, se deberá brindar a los empleados las tarifas por pieza o una explicación de la fórmula del plan de incentivos. El empleador deberá mantener un registro preciso de la producción.

(B) Quincenalmente o en el momento de cada pago de salarios, cada empleador deberá suministrar al empleado ya sea una parte que se pueda separar del cheque, giro o comprobante que pague los salarios del empleado, o por separado, una declaración detallada por escrito que muestre: (1) todas las deducciones, (2) las fechas que incluyen el período por el que se pago al empleado; (3) el nombre del empleado o el número de seguro social del empleado; y (4) el nombre del empleador, siempre que todas las deducciones realizadas según órdenes escritas del empleado se puedan agregar y mostrar como un artículo.

(C) Todos los registros obligatorios deben estar en idioma inglés y en tinta u otra forma legible, debidamente fechados, mostrando el mes, día y año y el empleador los debe mantener en archivo por al menos tres años en el lugar de empleo en una ubicación central dentro del Estado de California. Los registros del empleado deberán estar disponibles para su inspección cuando el empleado los solicite razonablemente.

(D) Se debe suministrar relojes en todas las áreas de trabajo más importantes y dentro de distancias considerables en las misma en la medida posible.

8. FALTANTE DE FONDOS Y OBJETOS QUEBRADOS

Ningún empleador deberá realizar ninguna deducción del salario o requerir ningún reembolso a un empleado por faltante de fondos, roturas o pérdidas de equipo, excepto que se pueda demostrar que el faltante, rotura, o pérdida fue provocado por un acto deshonesto o intencionado o por negligencia grave del empleado.

9. UNIFORMES Y EQUIPO

(A) Cuando el empleador exija que los empleados vistan uniforme como condición de empleo, el empleador deberá proporcionar y mantener dichos uniformes. El término "uniforme" incluye vestir ropa y accesorios con diseño o color distintivo.

NOTA: Este artículo no se aplicará a vestimenta de protección reglamentada por el Consejo de Normas de Salud y Seguridad Ocupacional.

(B) Cuando el empleador requiera herramientas o equipo o sea necesario para el desempeño de un puesto, el empleador deberá proporcionar y mantener dichas herramientas y equipo, excepto que un empleado cuyos salarios sean al menos dos (2) veces el salario mínimo establecido aquí se le podrá exigir proporcionar y mantener las herramientas manuales y equipo habitualmente necesario para su oficio o arte. Sin perjuicio de ninguna otra disposición de este artículo, se puede exigir a los empleados de los salones de belleza, escuelas de cultura de belleza que ofrezcan atención de belleza al público por un cargo, y barberías que se abastezcan de sus propios implementos para manicure rizadoros para el cabello, rollos, pinzas, tijeras para cortar el cabello, peines, secadores, navajas y pinzas para las cejas. Este inciso (B) no se aplicará a los aprendices regularmente contratados conforme a la División Estatal de Normas de Aprendizaje.

NOTA: Este artículo no se aplicará a equipo protector y dispositivos de seguridad de herramientas reglamentados por el Consejo de Normas de Salud y Seguridad Ocupacional.

(C) Se podrá pedir un depósito razonable como garantía para la devolución de los elementos que suministre el empleador conforme a las disposiciones de los incisos (A) y (B) de este artículo ante la emisión de un recibo al empleado por dicho depósito. Dichos depósitos se deberán realizar conforme al Artículo 400 y siguientes del Código Laboral o un empleador con una autorización escrita previa de parte del empleado puede deducir del último cheque del empleado el costo de un artículo suministrado conforme a (A) y (B) más arriba en el caso de que dicho artículo no sea devuelto. No se podrá realizar ninguna deducción en ningún momento por el uso y desgaste normal. El empleado deberá devolver todos los artículos que suministre el empleador una vez que finalice su trabajo.

10. COMIDAS Y ALOJAMIENTO

(A) "Comida" hace referencia a una porción adecuada y bien balanceada de una variedad de alimentos integrales nutritivos.

(B) "Alojamiento" hace referencia a las acomodaciones de vivienda que se hagan para el empleado de ocupación de tiempo completo que sean adecuadas, decentes e higiénicas de acuerdo con las normas usuales y habituales. No se obligará a los empleados a compartir una cama.

(C) Las comidas o alojamiento no se acreditarán del salario mínimo sin un acuerdo voluntario por escrito entre el empleador y el empleado. Cuando se utilice crédito para comidas y alojamiento para cumplir con parte de la obligación del salario mínimo del empleador, las cantidades acreditadas de esa manera no deben ser más que las siguientes:

	En vigencia desde 1 de enero del 2007	En vigencia desde 1 de enero del 2008
Alojamiento:		
Habitación para una persona	\$35.27 por semana	\$37.63 por semana
Habitación compartida.....	\$29.11 por semana	\$31.06 por semana
Apartamento: dos tercios (2/3) del valor de renta regular, y en ningún caso más de	\$423.51 por mes	\$451.89 por mes
Cuando una pareja esté empleada por el empleador, dos tercios (2/3) del valor de renta regular, y en ningún caso más de	\$626.49 por mes	\$668.46 por mes
Comidas:		
Desayuno.....	\$2.72	\$2.90
Almuerzo.....	\$3.72	\$3.97
Cena	\$5.00	\$5.34

(D) Las comidas evaluadas, como parte del salario mínimo, deben ser comidas de buena fe consistentes con el turno de trabajo del empleado. No se deberán realizar deducciones por comidas o alojamiento no recibidos.

(E) Si, como condición de empleo, el empleado debe vivir en el lugar de trabajo u ocupar cuartos que sean propiedad del empleador o que estén bajo su control, entonces el empleador no podrá cobrar una renta que exceda los valores enumerados aquí.

11. PERÍODOS DE COMIDA

(A) Ningún empleador empleará a ninguna persona por un período de más de cinco (5) horas sin un período de comida de no menos de 30 minutos, excepto que cuando un período de trabajo de no más de seis (6) horas complete el trabajo del día el período de comida puede renunciarse por consentimiento mutuo entre el empleador y el empleado. Excepto que el empleado esté liberado de todo servicio durante un período de comida de 30 minutos, el período de comida se deberá considerar un período de comida "en servicio" y se deberá computar como tiempo trabajado. Un período de comida "en servicio" únicamente se permitirá cuando la naturaleza del trabajo evite que el empleado sea liberado totalmente de sus deberes y cuando por un acuerdo escrito entre las partes se acuerde un período de comida pagado trabajado. El acuerdo escrito deberá indicar que el empleado puede, por escrito, revocar el acuerdo en cualquier momento.

(B) Si un empleador no brinda a un empleado un período de comida de acuerdo con las disposiciones aplicables de esta Orden, el empleador deberá pagar al empleado una (1) hora de pago según la tarifa de compensación regular del empleado por cada día en el que no se brinde el período de comida.

(C) En todos los lugares de empleo en donde se requiera que los empleados coman en las instalaciones, se deberá designar un lugar apropiado para dicho fin.

(D) Sin perjuicio de ninguna otra disposición en esta orden, los empleados en la industria de la atención de la salud que trabajen turnos que excedan las ocho (8) horas totales en un día de trabajo podrán renunciar voluntariamente a su derecho a uno de los dos períodos de comida. Para ser válida, dicha renuncia se debe documentar en un acuerdo por escrito que el empleado y el empleador firmen voluntariamente. El empleado puede revocar la renuncia en cualquier momento al brindarle al empleador al menos un día de aviso por escrito. El empleado será

compensado por completo por todo el tiempo de trabajo, que incluye cualquier período de comida en el lugar de trabajo, cuando dicha renuncia esté en vigencia.

(E) A los empleados con responsabilidad directa para niños que menores de 18 años o quienes no estén emancipados del sistema de cuidado sustituto y quienes, en cualquier caso, estén recibiendo atención residencial durante las 24 horas, y empleados de instalaciones de atención residencial de 24 horas para los ancianos, ciegos o personas con discapacidades mentales, se les puede exigir trabajar en períodos de comida en servicio sin sanciones cuando sea necesario para cumplir con estándares regulatorios o de programa aprobado y que cumplan una de las siguientes condiciones:

(1) (a) Los empleados de atención residencial comen con los residentes durante las comidas de los residentes y el empleador brinde la misma comida sin cargo al empleado; o

(b) El empleado esté a exclusivo cuidado del/ de los residente/s y, en el turno del día, el empleador brinde una comida sin cargo al empleado.

(2) Un empleado, excepto por el turno de la noche, podrá ejercer el derecho de tener un período de comida fuera de servicio con un aviso de 30 días de anticipación al empleador para cada momento en que se desee una comida fuera de servicio, siempre que no exista más de un período de comida fuera de servicio cada dos semanas.

12. PERÍODOS DE DESCANSO

(A) Cada empleador autorizará y permitirá que todos los empleados tomen períodos de descanso, que siempre que se pueda deberán tomarse a mitad del período de trabajo. El período de tiempo de descanso autorizado se deberá basar en el total de horas trabajadas diariamente a una frecuencia de diez (10) minutos netos de tiempo de descanso cada cuatro (4) horas o fracción mayor del mismo. No obstante, un período de descanso no necesita autorizarse para empleados cuyo tiempo de trabajo diario total es menor a tres horas y media (3 1/2). Los períodos de tiempo de descanso autorizado computarán como horas trabajadas por lo cual no debe existir una deducción de salarios.

(B) Si un empleador no brinda a un empleado un período de descanso de acuerdo con las disposiciones aplicables de esta Orden, el empleador deberá pagar al empleado una (1) hora de pago según la tarifa de compensación regular del empleado por cada día en el que no se brinde el período de descanso.

(C) Sin embargo, los empleados que tengan responsabilidad directa sobre niños menores de 18 años o que no estén emancipados del sistema de cuidado sustituto y quienes, en cualquier caso, estén recibiendo atención residencial durante las 24 horas, y empleados de instalaciones de atención residencial de 24 horas para los ancianos, ciegos o personas con discapacidades mentales se les podrá exigir, sin sanciones, que un empleado permanezca en las instalaciones y realice una supervisión general de los residentes durante los períodos de descanso si el empleado está exclusivamente a cargo de los residentes. El empleador autorizará y permitirá otro período de descanso cuando un empleado afirmativamente deba interrumpir su descanso para atender las necesidades de los residentes.

13. VESTIDORES Y ÁREAS DE DESCANSO

(A) Los empleadores deberán brindar armarios, roperos o equivalentes apropiados para guardar la ropa externa de los empleados durante las horas de trabajo, y cuando sea necesario, para su ropa durante las horas en las que no se trabaje. Cuando la ocupación requiera un cambio de ropa, se deberá brindar vestidores o un espacio equivalente para que los empleados puedan cambiar su ropa con una privacidad y comodidad razonables. Estas habitaciones o espacios pueden estar junto al baño pero deben estar separados del baño y deben mantenerse limpios.

NOTA: Este artículo no se aplicará a los vestidores o instalaciones de almacenamiento reglamentados por el Consejo de Normas de Salud y Seguridad Ocupacional.

(B) Se deben brindar áreas de descanso apropiadas, separadas de los baños y deben estar disponibles para los empleados en horario de trabajo.

14. ASIENTOS

(A) Se debe brindar asientos apropiados a todos los empleados que trabajen cuando la naturaleza del trabajo razonablemente permita el uso de asientos.

(B) Cuando los empleados no estén involucrados en deberes activos de su empleo y la naturaleza del trabajo requiera que estén parados, se debe colocar una cantidad de asientos apropiados en un área próxima al área de trabajo y se permitirá a los empleados utilizar dichos asientos cuando ello no interfiera con el desempeño de sus deberes.

15. TEMPERATURA

(A) La temperatura que se mantenga en cada área de trabajo deberá brindar comodidad razonable de acuerdo con las normas de la industria para la naturaleza del proceso y del trabajo realizado.

(B) Si durante el proceso de trabajo se genera calor o humedad excesivos, el empleador deberá por todos los medios posibles reducir dicho calor o humedad excesivos a un grado tal para brindar una comodidad razonable. Cuando la naturaleza del empleo exija una temperatura de menos de 60° F, se deberá brindar a los empleados una habitación calefaccionada para que los empleados puedan calentarse, y dicha habitación se debe mantener a no menos de 68°.

(C) Se debe mantener una temperatura no inferior a los 68° en los baños, áreas de descanso y vestidores durante las horas de uso.

(D) Las pautas de energía federales y estatales prevalecerán por sobre cualquier disposición que esté en conflicto con este artículo.

16. ELEVADORES

Se deberá brindar elevadores, escaleras o servicios similares adecuados consistentes con las normas de la industria para la naturaleza del proceso y el trabajo realizado cuando los empleados trabajen cuatro pisos o más arriba o abajo de la planta baja.

17. EXCEPCIONES

Si, según la opinión de la División después de una debida investigación, se halla que el cumplimiento de cualquier disposición incluida en el Artículo 7, Registros, Artículo 12, Períodos de comida, Artículo 13, Vestidores y áreas de descanso, Artículo 14, Asientos, Artículo 15, Temperatura; o Artículo 16, Elevadores, no afectaría de manera sustancial el bienestar o comodidad de los empleados y generaría una dificultad excesiva para el empleador, se podrá realizar una excepción según el criterio de la División. Dichas excepciones se deberán realizar por escrito para entrar en vigencia y podrán revocarse después de brindar un aviso razonable por escrito. El empleador, el empleado y/o un representante

del empleado deberán realizar una solicitud para la excepción ante la División por escrito. Se deberá publicar una copia de la solicitud en el lugar de empleo en el momento en que se presenta la solicitud ante la División.

18. PRESENTAR INFORMES

(Ver el Código Laboral de California, Artículo 1174(a))

19. INSPECCIÓN

(Ver el Código Laboral de California, Artículo 1174)

20. SANCIONES

(Ver el Código Laboral de California, Artículo 1199)

(A) Además de cualquier otra sanción civil estipulada por la ley, cualquier empleador o cualquier otra persona que actúe en nombre del empleador que viole, o haga que se violen, las disposiciones de esta orden, estarán sujeta a la sanción civil de:

(1) Violación inicial: \$50.00 por cada empleado mal pagado por cada período de pago durante el cual no se haya pagado como corresponde al empleado además de la cantidad que se tenga que recuperar de salarios no pagados.

(2) Violaciones posteriores: \$100.00 por cada empleado mal pago por cada período de pago durante el cual no se haya pagado como corresponde al empleado además de la cantidad que se tenga que recuperar de salarios no pagados.

(3) El empleado afectado recibirá el pago de todos los salarios recuperados.

(B) El Comisionado de Labor también podrá emitir citaciones conforme al § 1197.1 del Código Laboral por la falta de pago de salarios por horas extra trabajadas en violación a esta orden.

21. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o cualquier artículo, inciso, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden se considera inválida o inconstitucional o no autorizada o prohibida por ley, las disposiciones restantes de la orden no quedarán afectadas, sino que continuarán en vigencia como si la parte considerada inválida o inconstitucional no estuviese incluida en el presente.

22. PUBLICACIÓN DE LA ORDEN

Cada empleador deberá conservar una copia de esta Orden publicada en un área frecuentada por los empleados en donde se pueda leer fácilmente durante el día de trabajo. Cuando el lugar de trabajo u otras condiciones hicieran esto imposible, cada empleador deberá conservar una copia de esta Orden y tenerla a disposición de cada empleado cuando lo soliciten.

PREGUNTAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO de las órdenes de la Comisión de Bienestar Industrial y los informes de violaciones se deberán realizar directamente a la División de Cumplimiento de Normas Laborales. Detrás de esta orden salarial se mencionan las oficinas de la División de Cumplimiento de Normas Laborales. Revise las páginas blancas de su guía telefónica para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana buscando Relaciones Industriales, Estado de CALIFORNIA. La División tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton, Van Nuys.

SUMMARIES IN OTHER LANGUAGES

The Department of Industrial Relations will make summaries of wage and hour requirements in this Order available in Spanish, Chinese and certain other languages when it is feasible to do so. Mail your request for such summaries to the Department at:
P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

RESUMEN EN OTROS IDIOMAS

El Departamento de Relaciones Industriales confeccionara un resumen sobre los requisitos de salario y horarios de esta Disposición en español, chino y algunos otros idiomas cuando sea posible hacerlo. Envíe por correo su pedido por dichos resúmenes al Departamento a: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

其它文字的摘錄

工業關係處將摘錄本規則中有關工資和工時的規定，用西班牙文、中文印出。其它文字如有需要，也將同樣辦理。如果您有需要，可以來信索閱，請寄到： Department of Industrial Relations
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

Todas las quejas se manejan de manera confidencial. Para más información o para presentar sus quejas, contacte al Estado de California en las siguientes oficinas de departamentales:

División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE, en inglés)

Para información sobre derecho laboral y asistencia en su área, llame a las líneas de información grabadas previamente que aparecen más abajo en negrita. Si el mensaje grabado previamente no le brinda la información que necesita, por favor llame al número de oficina general mencionado.

BAKERSFIELD

Division of Labor Standards Enforcement
7718 Meany Avenue
Bakersfield, CA 93309
661-587-3061
661-859-2462

REDDING

Division of Labor Standards Enforcement
2115 Civic Center Drive, Room 17
Redding, CA 96001
530-225-2655
530-229-0565

SAN JOSE

Division of Labor Standards Enforcement
100 Paseo De San Antonio, Room 120
San Jose, CA 95113
408-277-1266
408-277-3711

EL CENTRO

Division of Labor Standards Enforcement
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92643
760-353-0607
760-353-2544

SACRAMENTO

Division of Labor Standards Enforcement
2031 Howe Ave, Suite 100
Sacramento, CA 95825
916-263-1811
916-263-5378

SANTA ANA

Division of Labor Standards Enforcement
605 West Santa Ana Blvd., Bldg. 28, Room 625
Santa Ana, CA 92701
714-558-4910
714-558-4574

EUREKA – oficina cerrada 2/2010 – ver:

Division of Labor Standards Enforcement
2115 Civic Center Drive, Room 17
Redding, CA 96001
530-225-2655
530-229-0565

SALINAS

Division of Labor Standards Enforcement
1870 N. Main Street, Suite 150
Salinas, CA 93906
831-443-3041
831-443-3029

SANTA BARBARA

Division of Labor Standards Enforcement
411 E. Canon Perdido, Room 3
Santa Barbara, CA 93101
805-568-1222
805-965-7214

FRESNO

Division of Labor Standards Enforcement
770 E. Shaw Ave., Suite 222
Fresno, CA 93710
559-244-5340
559-248-8398

SAN BERNARDINO

Division of Labor Standards Enforcement
464 West 4th Street, Room 348
San Bernardino, CA 92401
909-383-4334
909-889-8120

SANTA ROSA

Division of Labor Standards Enforcement
50 "D" Street, Suite 360
Santa Rosa, CA 95404
707-576-2362
707-576-2459

LONG BEACH

Division of Labor Standards Enforcement
300 Oceangate, 3rd Floor
Long Beach, CA 90802
562-590-5048
562-491-0160

SAN DIEGO

Division of Labor Standards Enforcement
7575 Metropolitan, Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451
619-682-7221

STOCKTON

Division of Labor Standards Enforcement
31 E. Channel Street, Room 317
Stockton, CA 95202
209-948-7771
209-941-1906

LOS ANGELES

Division of Labor Standards Enforcement
320 W. Fourth St, Suite 450
Los Angeles, CA 90013
213-620-6330
213-576-6227

SAN FRANCISCO

Division of Labor Standards Enforcement
455 Golden Gate Ave. 10th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-5300
415-703-5444

VAN NUYS

Division of Labor Standards Enforcement
6150 Van Nuys Boulevard, Room 206
Van Nuys, CA 91401
818-901-5315
818-908-4556

OAKLAND

Division of Labor Standards Enforcement
1515 Clay Street, Room 801
Oakland, CA 94612
510-622-3273
510-622-2660

SAN FRANCISCO – OFICINAS CENTRALES

Division of Labor Standards Enforcement
455 Golden Gate Ave. 9th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-4810

EMPLEADORES: No enviar copias de su votación para la elección de semana de trabajo alternativa o procedimientos de elección.

Línea directa de salario común (415) 703-4774

Sólo se deben enviar los resultados de la elección de la semana de trabajo alternativa a:

Department of Industrial Relations
Division of Labor Statistics and Research
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603
(415) 703-4780